

Nefndarálit

um frv. til l. um breyt. á l. nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Frá minni hluta félagsmálanefndar.

Frumvarp þetta gengur út á að lögfesta meginreglur vinnutímatilskipunar ESB, en tekur einnig til atriða er varða heilsuvernd starfsmanna og ráðstafanir sem stuðla eiga að bættu öryggi á vinnustað. Flestar eru þessar breytingar til bóta, en því miður eru verulegir ágallar á frumvarpinu og í sumum tilvikum gæti orðið um hreina og klára afturför að ræða frá gildandi lögum. Það snertir fyrst og fremst atriði sem lúta að ákvæðum um hvíldartíma og skilgreiningum í því sambandi og einnig atriði sem lúta að heilsuvernd starfsmanna og gætu orðið til hins verra. Lögleiðing þessarar evrópsku tilskipunar mundi því, túlkuð með þessum hætti, leiða til þess að réttur íslenskra launamanna skertist miðað við gildandi lög og samninga.

Minni hlutinn mun styðja þau atriði frumvarpsins sem hann telur vera til bóta, en freista þess með flutningi breytingartillagna að fá lagfærð nokkur atriði sem eru alls ófullnægjandi eins og ætlunin er að ganga frá þeim með frumvarpinu.

Þessar breytingar lúta að eftirfarandi atriðum:

1. Sett verði inn í 1. gr. laganna ákvæði sem taka af tvímæli um að þegar talað er um öruggt heilsusamlegt starfsumhverfi sem m.a. sé í samræmi við félagslega þróun, þá sé einnig átt við að tryggja beri að starfsmenn sæti ekki einelti eða kynferðislegu áreitni á vinnustað né sé þeim mismunað á grundvelli kynferðis, litarháttar, aldurs o.s.frv.
2. Sérstaklega verði tilgreint í lögnum að í reglum Vinnueftirlits ríkisins um framkvæmd hættulegrar eða einhæfrar vinnu verði kveðið á um lágmarkshlé í vinnutíma.
3. Sett verði í lög afdráttarlaus ákvæði sem skilgreinir hugtakið „hvíldartími“ þannig að réttur starfsmanns til eðlilegrar hvíldar skerðist ekki úr hófi vegna rúmrar skilgreiningar á hugtakinu.
4. Í 4. mgr. c-liðar 5. gr. frumvarpsins eru undanþáguákvæði sem rýra mjög gildi þess sem sagt er um samkomulag um styttingu lágmarkshvíldartíma, sbr. 1. mgr. sama liðar (11 klst. samfelld hvíld). Lagt er til að þessi undanþáguákvæði falli niður og að orðalag verði styrkt hvað það snertir að starfsmaður skuli fá hvíld svo fljótt sem við verður komið að aflokinni vinnulotu.
5. Lagt er til að heimild til þess að fela einkaaðilum að annast heilsuvernd starfsmanna falli brott og það verði verkefni heilsugæslustöðva eða sjúkrahúsa eins og verið hefur.
6. Loks er lagt til að í ákvæði til bráðabirgða komi fyrir mæli til félagsmálaráðherra þess efnis að leggja skuli fyrir næsta þing endurskoðuð ákvæði um heilsuvernd starfsmanna, þar sem byggt verði á niðurstöðum nefndar sem stjórn Vinnueftirlitsins skipaði og skilaði af sér í júní 1999. Frágangur þeirra ákvæða frumvarpsins sætir mikilli gagnrýni.

Minni hlutinn vill auk þess nefna nokkur atriði í viðbót sem orka tvímælis eða eru beinlínis andstæð innihaldi og anda tilskipunarinnar. Má í því sambandi nefna undanþágu 2. tölul. b-liðar 5. gr. um lækna í námi. Þetta ákvæði er allt of rúmt túlkað samkvæmt frumvarpinu og ætti að falla út. Minni hlutinn styður framkomna breytingartillögu um það ákvæði.

Einnig er frágangur á undanþágu frá ákvæðum um hámarksvinnutíma fyrir þá sem vinna við flutningastarfsemi og falla undir reglugerð dómsmálaráðuneytisins um aksturs- og hvíldartíma ökumanna mjög umdeilanlegur. Þessa undanþágu verður í síðasta lagi að fella úr gildi 1. ágúst 2003, en ekkert er um það að finna í frumvarpinu hvernig að því skuli staðið.

Að öðru leyti en að framan greinir verður gerð grein fyrir afstöðu minni hlutans í framsögu.

Alþingi, 15. maí 2001.

Steingrímur J. Sigfússon.

Fylgiskjal I.

Umsögn Alþýðusambands Íslands um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, 542. mál. (20. apríl 2001.)

Almennar athugasemdir.

Alþýðusamband Íslands fagnar því að lagt hafi verið fram á Alþingi frumvarp til laga um br. á lögum nr 46/1980 sem ætlað er að lögleiða meginreglur vinnutímatilskipunar ESB nr. 93/104/EB, mæta kröfum vegna ófullnægjandi lögleiðingar almennu vinnuverndartilskipunar ESB nr. 89/391/EBE og tilskipunar um vinnuvernd barna og unglunga nr. 94/33/EB, auk þess sem frumvarpinu er ætlað að stuðla að framkvæmd ákvæða núgildandi laga um heilsuvernd starfsmanna.

Mikilvægt er að frumvarpið fái vandaða umfjöllun svo að þær breytingar sem gerðar verða á núgildandi lögum leiði til nauðsynlegra úrbóta á lögunum og framkvæmd þeirra og dragi um leið úr þeirri réttaróvissu sem komið hefur upp varðandi ýmsa þætti almennu vinnuverndartilskipunar og vinnutímatilskipunarinnar og lögleiðingar þeirra hér á landi. Þá er löngu orðið tímabært að heilsuvernd starfsmanna komi til framkvæmda hér á landi með viðunandi hætti. Öllum er þessum efnisþáttum ætlað að bæta heilbrigði launafólks og öryggi á vinnustað og auka með þeim hætti almenna vinnuvernd.

Hvað varðar uppbyggingu og efnisatriði frumvarpsins verður að telja að það sé í veigamiklum atriðum í samræmi við efni og tilgang framangreindra tilskipana og þær áherslur sem komið hafa fram hjá verkalýðshreyfingunni. Í frumvarpinu er þó í nokkrum mikilvægum tilvikum að finna ákvæði sem eru með öllu óásættanleg eða þarfnast lagfæringa og frekari skýringa.

Hér á eftir er að finna athugasemdir og ábendingar varðandi einstaka greinar frumvarpsins eins og það liggur nú fyrir.

Athugasemdir og ábendingar við einstaka greinar.

2. grein

Mikilvægt er að ákvæðum þessarar greinar verði sem fyrst hrundið í framkvæmd, enda um mikilvæga forsendu fyrir öflugum og árangursríku vinnuverndarstarfi innan fyrirtækjanna að ræða.

Hér ber að leggja sérstaka áherslu á að Vinnueftirlitið setji sem fyrst viðeigandi reglur um framkvæmd áhættumatsins. Slíkar reglur eru forsenda þess að hættumat verði framkvæmt með fullnægjandi hætti.

3. grein

Hér er um löngu tímabæra lagfæringu á núgildandi lögum að ræða sem á að taka af allan vafa um stöðu nema og lærlinga gagnvart öryggis- og aðbúnaðarmálum á vinnustað og ábyrgð atvinnurekenda.

4. grein

Sú viðbót sem hér er lögð til við a-lið 38. greinar laganna er til uppfyllingar ákvæðum 13. gr. vinnutímatilskipunarinnar. Viðbótin gengur hins vegar mun skemur en tilskipunin, sem nefnir bein úrræði sem nota má til að ná markmiðum hennar en þar segir m.a. að markmiðið sé að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem unnin eru á fyrir fram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf sé að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, „*sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma*“.

Lagt er til að framangreindu efni 13. gr. vinnutímatilskipunarinnar verði bætt við efni 38. greinar laganna.

5. grein

Í þessari grein er að finna tilraun til að lögleiða meginefni hvíldar- og vinnutímaákvæða vinnutímatilskipunarinnar. Ýmislegt hefur tekist vel við frumvarpssmíðina en annað miður eins og gerð verður grein fyrir hér á eftir.

a. (52. gr. A)

Í greininni eru skilgreind lykillugtök sem notuð eru í frumvarpinu, m.a. vinnutími og hvíldartími. Umræddar skilgreiningar eru að efni til fengnar úr samningum aðila vinnu- markaðarins um skipulag vinnutíma. Mikilvægt er að hafa í huga að við gerð þeirra samninga var skilgreiningin á vinnutíma sett fram til leiðbeiningar um það hvernig túlka ætti ákvæði samninganna um hámarksvinnutíma. Sama gildir um skilgreininguna á hvíldartíma.

Við frekari skoðun hefur komið í ljós að skilgreiningar á vinnutíma og hvíldartíma ganga ekki eins og þær standa nú. Ástæðan er sú óvissa og erfiðleikar í framkvæmd ákvæðisins um daglegan hvíldartíma, þ.e. 11 klst. samfelldu lágmarkshvíldina. Tökum dæmi sem skýrir hvað hér er átt við:

Starfsmaður vinnur venjubundinn vinnudag á mánudegi frá kl. 8:00 til 17:00 og síðan yfirvinnu áfram til kl. 20:00. Að lokinni vinnu er starfsmaður sendur frá vinnustað sínum í Reykjavík til bæjar úti á landi til að sinna tilteknu verkefni. Hann leggur af stað kl. 22:00 og er kominn á staðinn kl. 06:00 um nóttina. Starfsmaðurinn hefur vinnu við verkefnið kl. 07:30 að morgni þriðjudags og vinnur að því til kl. 22:00. Að því búnu fer starfsmaður til baka til Reykjavíkur og er kominn kl. 06:00. Starfsmaður er mættur til vinnu við reglubundið upphaf vinnudags á miðvikudegi kl. 8:00 að kröfu vinnuveitanda.

Samkvæmt núverandi orðalagi frumvarpsins og skýringum í greinargerð telst starfsmaðurinn hafa fengið fullnægjandi hvíld báða dagana.

Ljóst er á dæminu hér að framan að skilgreiningin á hvíldartíma eins og hún stendur í frumvarpinu stenst ekki og gæti í reynd leitt til niðurstöðu sem er andstæð markmiðum vinnutímatilskipunarinnar um daglega hvíld og væri í reynd mikil afturför frá ákvæði núverandi laga um daglega lágmarkshvíld. Hér er einnig mikilvægt að hafa í huga að það er full-

komlega andstætt tilgangi og markmiðum vinnutímatilskipunarinnar og brýtur gegn megin-tilgangi hennar að nota lögleiðingu hennar sem rökstuðning fyrir því að draga úr eða skerða réttindi sem launafólk þegar nýtur skv. innlendri löggjöf og stjórnvaldsfyrirmælum. Skal í þessu sambandi vísað til 3. tl. 18. gr. vinnutímatilskipunarinnar þar sem segir m.a.: „...skal framkvæmd þessarar tilskipunar ekki teljast réttmætur grundvöllur fyrir því að dregið sé úr þeirri almennu vernd sem launþegar njóta.“

Hugsa má sér fjölmörg önnur dæmi þar sem skilgreiningin í frumvarpinu á hvíldartíma leiðir til óásættanlegrar niðurstöðu í hreinni andstöðu við þau markmið sem lögunum er ætlað að ná. Vandinn er sá að ekki stenst að tengja skilgreininguna á hvíldartíma beint skilgreiningunni á vinnutíma, eins og hún er sett fram í frumvarpinu.

Einfaldast virðist að fara þá leið að breyta skilgreiningunni á hvíldartíma þannig að hugtakið fái sjálfstæða þýðingu. Skilgreiningin gæti hljómað eitthvað í þessa veru:

„*Hvíldartími: Samfelldur tími þar sem starfsmaður nýtur hvíldar frá störfum og starfskyldum.*

b. (52. gr. B)

Í greininni er fjallað um þá hópa sem undanþegnir eru gildissviði IX. kafla laganna eða hluta hans.

Í tölulíð 1 er fjallað um þá sem starfa við flutninga á vegum (sbr. reglugerð dómsmálaráðuneytisins um aksturs- og hvíldartíma ökumanna, sbr. einnig reglugerð ESB nr. 3820/85/EBE). Sú lausn sem lögð er til í frumvarpinu mætir að hluta til þeirri gagnrýni sem ASÍ hefur sett fram á fyrri frumvarpsdrög um þetta efni. Tekin eru af öll tvímæli um að ökumenn eigi rétt á sama daglega hvíldartíma og vikulega hvíldartíma og annað launafólk sem fellur undir ákvæði IX. kafla laganna. Þó skal bent á að engin rök eru til þess að taka frá ökumönnum sem hér um ræðir rétt til heilbrigðismats og viðeigandi aðgerða, þar sem við á, sbr. tillögu að nýrri 57. gr.

Þá er rétt að benda á að með frumvarpinu eru ekki sett ákvæði um hámarksvinnutíma ökumanna, sbr. ákvæði nýrrar 55. greinar, með sama hætti og gildir um launafólk almennt. Fyrir þessari niðurstöðu eru ekki færð nein rök í frumvarpinu önnur en þau að þess þurfi ekki að sinni vegna lögleiðingar vinnutímatilskipunarinnar. Um leið er viðurkennt að það þurfi að gera í síðasta lagi fyrir 1. ágúst 2003, sbr. tilskipun 2000/34/EB.

Lagt er til að öll ákvæði nýrra 53. til 58. greina laganna verði einnig látin gilda um ökumenn sem falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna, enda ljóst að þeir þarfnast ekki síður þeirrar verndar sem þessar greinar kveða á um.

Í 2. tölulíð er fjallað um lækna sem undanþegnir eru gildissviði kaflans að hluta. Ljóst er að sú upptalning er mun víðtækari en vinnutímatilskipunin heimilar. Þá skal bent á að hér er í reynd verið að leggja til að lögleiðing vinnutímatilskipunarinnar verði notuð til að draga úr eða skerða réttindi sem launafólk þegar nýtur skv. innlendri löggjöf og stjórnvaldsfyrirmælum. Loks skal bent á að vísað er í frumvarpinu til reglna sem heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið setur, en þar er verið að gefa stjórnvöldum löggjafarvald, sem geta haft hagsmuni af því að undanskilja sem stærstan hóp lækna gildissviði þeirra greina IX. kafla laganna sem um ræðir.

Með 3. tölulíð eru ædstu stjórnendur og þeir sem stöðu sinnar vegna ráða vinnutíma sínum sjálfir undanskildir ákvæðum IX. kafla laganna. Hér er að mati ASÍ skilgreiningin á frávikum frá almennum ákvæðum vinnutímatilskipunarinnar of rúm í ljósi þess hvernig hópurinn „þeir sem stöðu sinnar vegna ráða vinnutíma sínum sjálfir“ er skilgreindur í skýringum með frumvarpinu.

Í 4. tölulið er fjallað um sérstakar aðstæður sem valdi því að starfsmenn séu undanskildir ákvæðum IX. kafla laganna. Hér er að mati ASÍ gengið of langt í að heimila frávik frá reglum laganna og þörf á að skilgreina mun betur og þrengra hvaða aðstæður hér getur verið um að ræða.

c. (53. gr. A)

Þess er krafist að seinni setning 4. málsgreinar verði felld burt, þar sem segir: „Ef því verður ekki af hlutlægum ástæðum komið við skal starfsmaður þess í stað fá viðeigandi vernd.“ Engin rök eru fyrir þessari tillögu enda vandséð að hlutlægar ástæður komi í veg fyrir að hægt sé að veita starfsmanni samsvarandi hvíld síðar. Í greinargerð með fyrri drögum að frumvarpinu var bent á dæmi sem áttu að styðja nauðsyn þessarar setningar. Nefnd voru dæmi um það, þegar vinnunni er skipt upp yfir daginn, þannig að 11 klst. hvíld er ekki samfelld. Einnig voru nefnd dæmi um vinnu þegar starfsmenn eru búsettir fjarri vinnustað. Hvorugt þessara dæma rökstyður þörf fyrir umrætt frávik, enda hafa þau nú verið felld út án þess að nokkuð nýtt komi inn í staðinn.

Hins vegar skal bent á að standi setningin inni er í reynd verið að opna á það að hvíld starfsmanna sé skert verulega og ítrekað án þess að þeir fái samsvarandi hvíld í staðinn og með því er verið að grafa alvarlega undan meginmarkmiðinu um 11 klst. samfellda hvíld á sólarhring. Þá er engin tilraun gerð til að skýra, hvorki í frumvarpinu eða skýringum, hvað átt er við með „viðeigandi vernd“. Slíkt getur ljóslega alls ekki gengið. Lagt er til að framan- greind setning verði tekin út úr texta frumvarpsins.

Loks skal bent á að búið er að taka út úr greininni miðað við fyrri frumvarpsdrög þá leið- beiningu, að stefna skuli að því að daglegi hvíldartíminn sé veittur strax að lokinni vinnulotu sé þess kostur. Hér var um að ræða leiðbeiningu í anda þeirra markmiða sem frumvarpinu var ætlað að ná en ekki fortakslausa skyldu. Því eru engin rök til að fella þessa leiðbeiningu burt. Lagt er til að bætt verði við nýrri setningu í 4. málsgrein svohljóðandi:

„Stefnt skal að því að veita hvíldina strax að lokinni vinnulotu verði því við komið.“

d. (53. gr. B)

Í greininni er fjallað um rétt launafólks til hvíldar standi vinna þess lengur en 6 klst.

Hér er verið að lögfesta ákvæði 3. gr. tilskipunar nr. 93/104/EBE um hvíldarhlé. Í tilskip- uninni sjálfri er ekki tiltekið hversu langt hvíldarhléið skuli vera. Þar segir hins vegar að út- færsla þess, þ.m.t. tímalengd og skilyrði, skuli ákvörðuð með samningum eða, ef slíkt er ekki gert, með löggjöf.

Í frumvarpinu er ekki gerð nein tillaga um lágmarkslengd hvíldarhlésins. Þessi nálgun er með öllu óásættanleg enda gefur hún færi á því að snúið sé út úr markmiði greinarinnar, auk þess sem þessi nálgun stenst engan veginn efni tilskipunarinnar um lágmarksvernd fyrir allt launafólk sem þarf að vera til staðar gildi ekki samningar um efnið eða þeim er sagt upp.

Í þeim samningum sem aðilar vinnumarkaðarins gerðu um framkvæmd vinnutímatilskip- unarinnar varð niðurstaðan sú að kveða á um að minnsta kosti eitt 15 mínútna hvíldarhlé. Til að taka af öll tvímæli er lagt til að þetta viðmið verði bundið í lögin. Á bak við þá skoðun eru þau skýru vinnuverndarsjónarmið, að sérhverjum launamanni sé nauðsyn að fá að minnsta kosti eitt hvíldarhlé sem sé ekki skemmra en 15 mínútur til að geta slakað á frá vinnu, hvort heldur er vegna líkamlegs og/eða andlegs álags. Jafnframt skal bent á að aðilar vinnumarkað- arins hafa við túlkun á þessu samningsákvæði sýnt eðlilegan sveigjanleika sem leiðir að meginmarkmiðinu um vinnuvernd. Þannig hefur verið talið að starfsmenn við ýmiss konar

vélgæslu og eftirlitsstörf, þar sem ekki er um stöðugt álag eða verkefni að ræða, njóti þeirrar verndar sem þetta ákvæði miðar að.

e. (54. gr.)

Hér er fjallað um vikulegan frídag. Í 2. mgr. er fjallað um mögulega frestun vikulegs frídags þar segir m.a. að starfsmaður skuli fá samsvarandi hvíldartíma síðar „...og að jafnaði innan 14 daga.“

Það er krafa Alþýðusambands Íslands að þessi setningarhluti „að jafnaði“ verði felldur út enda hvoru tveggja óskiljanlegur og í andstöðu við ákvæði 16. gr. vinnutímatilskipunarinnar, eins og hann stendur hér.

Setningarhlutinn er óskiljanlegur og í reynd merkingarleysa, þar sem engin tilraun er gerð til að takmarka þessa fráviksheimild. Þetta þýðir í raun að heimilt gæti orðið að láta starfsmenn vinna án vikulegs frídags mánuðum saman.

Í 16. gr. vinnutímatilskipunarinnar segir:

„Aðildarríkin geta sett ákvæði um:

1. vegna beitingar 5. gr. (vikulegur hvíldartími), viðmiðunartímabil sem ekki er lengra en 14 dagar.“

Loks skal bent á að í núgildandi lögum er ekki um að ræða sambærilega fráviksheimild og því væri samþykkt frumvarpsins að þessu leyti óbreyttu hrein afturför frá þeirri vernd sem launafólk nýtur skv. núgildandi lögum. Slíkt væri í andstöðu við ákvæði vinnutímatilskipunarinnar með vísan til 3. tl. 18 gr. hennar, þar sem segir m.a.: „...skal framkvæmd þessarar tilskipunar ekki teljast réttmætur grundvöllur fyrir því að dregið sé úr þeirri almennu vernd sem launþegar njóta.“

f. (55. gr.)

Í greininni er fjallað um vikulegan hámarksvinnutíma. Sú lausn sem hér hefur verið fundin á erfiðu úrlausnarefni er í aðalatriðum vel ásættanleg. Þó skal benda á að rétt er að bæta við nýrri setningu aftast í 5. mgr. „Árlegt launað lágmarksorlofsamkvæmt lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu ekki talin með við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.“

7. gr.

Í þessari grein er samkvæmt skýringum með frumvarpinu verið að leitast við að gera núgildandi ákvæði laganna um heilsuvernd starfsmanna virkari, enda viðurkennt að þrátt fyrir að meira en 20 ár séu liðin frá setningu þeirra hefur framkvæmd laganna hvað varðar heilsuvernd starfsmanna verið með öllu óásættanleg. Þá er í skýringum með frumvarpinu getið um tillögur nefndar á vegum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins í þessum efnunum og sagt að byggt sé á þeim „að nokkru leyti“.

Hér er farið mjög frjállega með staðreyndir og sú nálgun sem valin er verður ekki skilin öðru vísi en sem óeðlileg undanlátssemi við sjónarmið sem samtök atvinnurekenda hafa sett fram í þessum efnunum á seinni stigum. Sjónarmið sem ganga þvert gegn samkomulagi sem náðst hafði milli aðila vinnumarkaðarins í stjórn VER og virðast hafa þann tilgang einan að tefja enn frekar fyrir því að heilsuvernd starfsmanna þróist með eðlilegum hætti á íslenskum vinnumarkaði.

Megininntakið í þeirri breytingu sem orðið hefur frá því samkomulagi sem gert var á vettvangi stjórnar VER til efnis 7. greinar frumvarpsins eins og það er nú er tvíþætt. Annars vegar er búið að bæta inn ákvæðum sem ganga út á að heilsuvernd starfsmanna geti verið veitt

innan fyrirtækis og virðast þá ekki gilda neinar reglur um það hvaða skilyrði þessi heilsuvernd og þeir aðilar sem hana veita þurfi að uppfylla. Ekki er í greininni sjálfri eða skýringum með henni gerð nokkur tilraun til að skýra þetta ákvæði eða rökstyðja með viðhlítandi hætti. Ekki verður annað séð en að verið sé að opna á þann möguleika að fyrirtæki ráði til sín sérstaka trúnaðarlækna eða aðra trúnaðarmenn til að framkvæma heilsuverndina og þá á forsendum fyrirtækjanna sjálfra og í fullri andstöðu við það sem segir um annað ákvæði í sömu grein þar sem í skýringum er talað um að mikilvægt sé „*að leyfi Vinnueftirlitsins byggist á þeim forsendum að starfsemi þjónustuaðilanna sé sjálfstæð gagnvart starfsmönnum og stjórnendum og að þeir fari með upplýsingar í samræmi við reglur um meðferð trúnaðarskjala*“.

Þá er nú gert ráð fyrir að fyrirtæki með fimm starfsmenn eða færri séu undanþegin skyldunni til að gera skriflegan samning um heilsuvernd starfsmanna eða skriflega áætlun um framkvæmd hennar. Að vísu er vitnað til þess að ef um sérstaklega áhættusöm störf sé að ræða eða störf sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skuli liggja fyrir áhættumat eða áætlun um framkvæmd heilsuverndar. Engin rök eru færð fyrir því af hverju starfsmenn þessara fyrirtækja eiga almennt að njóta lakari réttinda eða verndar en aðrir launamenn, þegar kemur að vinnuvernd og öryggi, enda slík rök ekki til.

Það er krafa Alþýðusambands Íslands að fallið verði frá þeim fyrirætlunum sem er að finna í 7. grein frumvarpsins. Þess í stað verði tillögur þær sem unnar voru á vettvangi Vinnueftirlitsins um heilsuvernd starfsmanna og fullt samkomulag náðist um felldar inn í frumvarpið áður en það verður að lögum. Verði það ekki gert áskilur ASÍ sér allan rétt til að fara með málið lengra og leita álits til þess bærra aðila á ákvæðum þessarar greinar sem og annarra greina frumvarpsins.

Vernd naturvinnustarfsmanna.

Mikilvægt er að taka á efni 10. gr. vinnutímatilskipunarinnar með einhverjum hætti, þar sem fjallað er um öryggismál vegna naturvinnu. Ekki verður betur séð en að bæta verði inn í frumvarpið nýju ákvæði sem tekur á þessu atriði sérstaklega.

Að lokum.

Hér að framan hefur verið fjallað um helstu efnisatriði þess frumvarps sem hér er til umsagnar.

Að lokum skal áréttað að margt heyrir til bóta með frumvarpinu varðandi framkvæmd vinnuverndarmála hér á landi. Um leið skal áréttað að nokkrir hnökrar eru á frumvarpinu og einstaka efnisatriðum þess. Sumir kunna að virðast minni háttar meðan aðrir eru ljóslega stóralvarlegir. Þetta á ekki síst við um það sem snýr að heilsuvernd starfsmanna og framkvæmd hennar eins og lagt er upp með í frumvarpinu. Í óbreyttri mynd er um að ræða mikla afturför frá núgildandi lögum. Nokkuð sem er með öllu óásættanlegt.

Alþýðusambandið leggur ríka áherslu á að úr verði bætt og treystir því að hnökrar verði sniðnir af frumvarpinu í meðförum Alþingis og þannig tryggt að breytingarnar skili þeim úrbótum í vinnuverndarmálum launafólks sem nauðsynlegar eru.

Virðingarfyllst,
f.h. Alþýðusambands Íslands

Halldór Grönvold
skrifstofustjóri ASÍ.

Fylgiskjal II.

Umsögn Bandalags starfsmanna ríkis og bæja um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, 542. mál. (30. mars 2001.)

Með þessu frumvarpi eru lagðar til nokkrar breytingar á núgildandi lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Veigamestu breytingarnar eru breytingar á ákvæðum laganna um heilsuvernd starfsmanna, lögleiðing ráðstafana sem stuðla að bættu öryggi og heilsu á vinnustöðum og að lögfestar verða meginreglur vinnutímatilskipunarinnar um daglegan hvíldartíma o.fl. Flestar þessar breytingar eru að mati BSRB jákvæðar og styrkja stöðu starfandi fólks.

Nefna má þá jákvæðu nýlundu að atvinnurekanda er gert skylt að gera skriflegt áhættumat og áætlun um forvarnir og ráðstafanir um öryggi og heilsuvernd starfsmanna á vinnustað. Áhættumatið á að vera aðgengilegt í fyrirtækinu fyrir stjórnendur, starfsmenn og Vinnueftirlit ríkisins. Þá á hann að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að unnið sé að vernd og forvörnum innan fyrirtækis.

Með frumvarpinu er vinnutímatilskipun EES færð í lög og telur BSRB það löngu tímaþært.

Með frumvarpinu er lögð til breyting á 66. gr. laganna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, þar sem kveðið er á um heilsuvernd starfsmanna. Meginbreytingin sem felst í þessu frumvarpi er að opnað er á að einkaaðilar geti tekið að sér heilsugæslu starfsmanna en samkvæmt gildandi lögum er slíkt falið heilsugæslustöðvum eða sjúkrahúsum.

BSRB fylgdist mjög náið með störfum nefndar á vegum stjórnar VER sem vann að skýrslu um heilsuvernd starfsmanna og átti fulltrúa í nefndinni, en skýrsla nefndarinnar um heilsuvernd starfsmanna er lögð til grundvallar þeim lagabreytingum sem frumvarpið boðar. Vinnuverndarhópur BSRB fylgdist með vinnu nefndarinnar og kom með ábendingar og tillögur sem í mörgum tilfellum var farið eftir. Þá fóru fulltrúar frá BSRB til Norðurlanda og kynntu sér fyrirkomulag heilsuverndar starfsmanna í nágrannalöndum okkar.

BSRB er þeirrar skoðunar að lög um heilsuvernd starfsmanna hefðu átt að vera komin í framkvæmd fyrir löngu. Rúmlega 20 ár eru síðan lög um aðbúnað, hollustu og öryggi á vinnustöðum voru samþykkt, en í þeim er mjög afdráttarlaust kveðið á um að heilsuvernd starfsmanna skuli „*falin þeirri heilsugæslustöð eða sjúkrahúsi, sem næst liggur og/eða auðveldast er að ná til.*“

BSRB telur mjög brýnt hagsmunamál fyrir allt launafólk að heilsuvernd starfsmanna verði komið á og framkvæmd hennar tryggð.

BSRB hefur alla tíð lagt mikla áherslu á að lögunum yrði ekki breytt og ekki yrði opnað á að einkaaðilar önnuðust heilsuvernd starfsmanna, eins og gert er með þessu frumvarpi sem hér er til umsagnar. Þau rök að heilsugæslustöðvar ráði ekki við verkefnið telur BSRB léttvæg því ef heilsugæslustöðvunum yrðu útvegaðir þeir fjármunir sem fara eiga í verkefnið myndu þær mjög auðveldlega ráða við það, enda er kunnáttan fyrir hendi hjá þeim.

Þegar hins vegar var orðið ljóst að ekki næðist samkomulag um skýrsluna nema þessu yrði breytt þannig að einkaaðilar gætu komið að heilsugæslu starfsmanna ákvað BSRB að gera það ekki að úrslitaatriði, enda mjög mikið í húfi.

Þrátt fyrir að sjónarmið BSRB hafi orðið undir hvað þetta varðar styður bandalagið laga-breytingar þessar að öðru leyti, enda er eitt af megin sjónarmiðum BSRB haft að leiðarljósi

í þeim, en það er að heilsugæsla starfsmanna fari ekki inn á svið almennrar heilsugæslu, því ef svo yrði skapaðist hættu á því að tvöenskona heilsugæslukerfi yrði við lýði í landinu, þar sem þeir sem ekki stunda launaða vinnu, t.d. heimavinnandi, námsfólk, öryrkjar, aldraðir og atvinnulausir, fengu verri þjónustu en launafólk, en sú hefur orðið reynslan í Finnlandi.

Ljóst er að Vinnueftirliti ríkisins er ætlað mikið hlutverk og er það vel. Mikilvægt er að tryggja stofnuninni nægilegar tekjur til að rísa undir starfsemi sem henni er ætlað að rækja.

39. þing BSRB haldið dagana 25. til 28. október 2000 ályktaði um vinnuverndarmál þar sem m.a. afstaða bandalagsins til heilsuverndar starfsmanna er ítrekuð. Sjá meðfylgjandi ályktun.

F.h. BSRB

Svanhildur Halldórsdóttir.

Ályktun 39. þings BSRB um vinnuverndarmál.

Mannvænt vinnustaðaumhverfi er öllum mikilvægt og víða hefur verið tekið til hendinni til að bæta úr og laga það sem misfarist hefur. Þótt margt hafi áunnist í vinnuverndarmálum er enn langt í land að þeim málum sé sinnt sem skyldi hér á landi. Atvinnurekendur, jafnt á opinbera vinnumarkaðinum sem og á hinum almenna, eru oft tregir til að ráðast í nauðsynlegar endurbætur vegna stofnkostnaðar sem því fylgir þrátt fyrir að slíkar bætur hagnist þeim ekki síður en starfsfólki sé til lengri tíma litið.

39. þing BSRB leggur áherslu á að heilsuvernd starfsmanna verði þegar í stað hrint í framkvæmd.

Ákvæði um heilsuvernd starfsmanna í lögum nr. 46, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum frá 1980, hafa ekki enn komið til framkvæmda. Undanfarin ár hefur verið starfandi nefnd á vegum Vinnueftirlits ríkisins sem í hafa átt sæti fulltrúar atvinnulífsins og hefur BSRB átt fulltrúa í nefndinni. Fyrir rúmu ári komst nefndin loks að niðurstöðu um hvernig þessum málum yrði best hagað í framtíðinni og skilaði af sér viðamikilli skýrslu um það. Vinnuverndarhópur BSRB hefur fylgst náið með framvindu þessa máls og haft áhrif á niðurstöðu nefndarinnar. Ljóst er að Vinnueftirlit ríkisins mun leika verulega stórt hlutverk í framkvæmd heilsuverndar starfsmanna og af því hljótast verulegur kostnaðarauki fyrir stofnunina. Það er því mikilvægt að stjórnvöld hætti að skera niður framlög til stofnunarinnar, þvert á móti krefst 39. þing BSRB þess að framlögin verði stóraukin til þess að mæta þessu nýja hlutverki Vinnueftirlitsins.

Árið 1991 var iðgjald til Vinnueftirlitsins gert að sérgreindum hluta tryggingagjalds og innheimtu þess breytt í staðgreiðslu. 39. þing BSRB leggur áherslu á að iðgjaldið til VER verði bókfært sem sértekjur hjá VER á ný og að fjárlög verði einnig sett upp með þeim hætti. Þetta verður best gert með því að kljúfa iðgjaldið út úr tryggingagjaldi á ný, nema trygg leið finnist til að aðskilja vinnuverndargjaldið úr tryggingagjaldinu og koma því til skila. Á undanförunum árum hefur ríkisvaldið skert tekjur Vinnueftirlitsins, nú síðast við afgreiðslu fjárlaga fyrir árið 2000. Brýnt er að snúið verði af þeirri braut tafarlaust og að stjórnvöld lýsi því yfir að þau muni virða ákvörðun stjórnar VER um iðgjald hverju sinni.

Óhóflega langur vinnutími hefur allt of lengi einkennt íslenskan vinnumarkað og samkvæmt síðustu fréttum hefur vinnutími lengst hér á landi á undanförunum árum. Það er því brýnt að vinnutímatilskipun EES komist í framkvæmd á Íslandi. Vinnutímatilskipunin var samþykkt hér árið 1997 af aðilum vinnumarkaðarins og stjórnvöldum en mörg ágreiningsefni hafa komið upp síðan sem ekki hefur tekist að útkljá. 39. þing BSRB leggur áherslu á að full-

ur kraftur verði settur í vinnu samráðsnefndar um hvernig túlka skuli einstaka liði tilskipunarinnar sem hefur gengið allt of hægt.

Þingið telur mikilvægt að atvinnurekendur og forstöðumenn stofnana uppfylli skyldur sínar skv. lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og vinnuverndarreglum EES og að þeir upplýsi starfsmenn um alla þætti öryggis og hollustu er tengjast störfum þeirra. Þá hvetur þingið BSRB til að virkja trúnaðarmennina til að ganga eftir því að forstöðumenn og atvinnurekendur uppfylli þessa lagaskyldu sína.

Mikilvægt er að atvinnurekendur láti fara fram vinnuumhverfis- og áhættumat á vinnustöðum.

39. þing BSRB vekur athygli á evrópsku vinnuverndarvikunni og átakinu „Bakverkinn burt“ sem nú stendur yfir. Brýn þörf er á að auka fræðslu um líkamsbeitingu og réttar vinnustellingar á vinnustöðum. Starfsfólk er hvatt til að taka sjálft frumkvæði í forvarnastarfi sem miðar að bættu öryggi og aðbúnaði á vinnustöðum. Einnig verði brýnt fyrir fólki að nota viðeigandi persónuhlífar. Telji starfsmenn brotið á rétti sínum eða einhverju ábótavant á vinnustaðnum eru þeir hvattir til að leita eftir þjónustu Vinnueftirlits ríkisins.

39. þing BSRB fagnar því að vinnuverndarhópur BSRB skuli í ár hafa ráðist í átak í samráði við Vinnueftirlit ríkisins og aðildarfélag BSRB um að gera öryggistrúnaðarmannakerfi á vinnustöðum félagsmanna bandalagsins virkara en það hefur verið. Sú könnun á ástandi öryggismála sem gerð hefur verið á vinnustöðum félagsmanna í BSRB á eftir að nýtast vel í framtíðinni en mjög mikilvægt er að koma þessum málum í gott horf.

Skráning atvinnusjúkdóma og vinnuslysa er vægast sagt í mjög lélegu ástandi hér á landi. Er afar brýnt að gerð verði bragarbót þar á og að öryggistrúnaðarmenn á vinnustöðum fylgi því eftir að öll slík tilvik séu skráð og þeim upplýsingum komið á framfæri við Vinnueftirlit ríkisins eins og lög gera ráð fyrir. Þá ítrekar 39. þing BSRB að tryggja þurfi betur en nú er gert réttarstöðu launafólks hvað varðar bótarétt vegna atvinnusjúkdóma. Þingið krefst þess að sönnunarbyrði vegna gruns um heilsuspillandi starfsumhverfi verði, eins og annars staðar á Norðurlöndum, hjá atvinnurekendum en ekki hjá launafólki.

39. þing BSRB vill benda á að þótt sambýli fatlaðra sé heimili ber að gæta þess að forstöðumenn stofnana uppfylli skyldu sínar í hvívetna skv. lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og vinnuverndarreglum EES.

Fylgiskjal III.

Umsögn Verzlunarmannafélags Reykjavíkur um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, 542. mál. (7. maí 2001.)

Verzlunarmannafélag Reykjavíkur hefur haft frumvarp til laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum til skoðunar, félagið mun ekki leggja fram sérálit en tekur undir sjónarmið er fram koma í umsögn Alþýðusambands Íslands.

VR vill þó vekja athygli á einum þætti laganna þar sem úrbóta er þörf og ekki er tekið á í frumvarpinu en það varðar einelti á vinnustöðum.

Í 1. gr. laganna segir að vinnuveitandi skuli tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun. Þessi grein hefur verið

túlkuð þannig að með félagslegum þáttum hefur m.a. átt við að koma eigi í veg fyrir einelti á vinnustað.

VR hefur á undanförunum mánuðum vakið athygli á einelti á vinnustöðum. Við skoðun á þeim málum sem félagið hefur fengið til umfjöllunar hefur komið í ljós að réttarstaða þolenda er ekki nægilega skýr.

Í jafnréttislögum er ákvæði um að þeir sem verða fyrir kynferðislegri áreitni, sem er af mörgum talin ein tegund eineltis, geti átt rétt á skaðabótum.

VR leggur áherslu á að við breytingu á lögum um aðbúnað og hollustuhætti verði skerpt á réttarstöðu þolenda í eineltismálum og sett verði í lögin aukin ábyrgð vinnuveitenda að koma í veg fyrir einelti og að bótaréttur þolenda verði skýr.

Meðfylgjandi er bæklingur um einelti á vinnustað.

Virðingarfyllst,
f.h. Verzlunarmannafélags Reykjavíkur

Guðmundur B. Ólafsson hdl.

Fylgiskjal IV.

Umsögn Læknafélags Íslands um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, 542. mál. (30. apríl 2001.)

Nefnd á vegum Læknafélagsins hefur fjallað um frumvarpið, en hún fékk jafnframt drög að frumvarpinu til umsagnar frá félagsmálaráðuneytinu fyrir rúmu ári síðan, sbr. umsögn af hálfu LÍ dags. 17. febrúar 2000. Hefur frumvarpinu nokkuð verið breytt til bóta frá þeim drögum sem þá lágu fyrir. Læknafélagið gerir þó eftirfarandi athugasemdir við frumvarpið eins og það liggur fyrir.

Athugasemdir LÍ:

I.

Skóða þarf sérstaklega tilvísun í frumvarpinu í samkomulag samtaka aðila vinnumarkaðarins. Hvaða merkingu ber að leggja í orðalagið samkomulag samtaka aðila vinnumarkaðarins?

Samkvæmt frumvarpinu 5. gr. c. (53. gr. A) skal vinnutíma hagað þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Jafnframt að með *samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins* er heimilt að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að átta klukkustundir ef eðli starfs eða sérstakir atvinnuhættir gera frávik nauðsynleg. Sé daglegur vinnutími þannig stytstur skuli starfsmaður fá samsvarandi hvíld síðar. Ef því verður ekki viðkomið skuli starfsmaður þess í stað fá viðeigandi vernd. Víðar í frumvarpinu er vísað í samkomulag samtaka aðila vinnumarkaðarins s.s. í ákvæði d. (53. gr. B), e. (54. gr.) og f. (55. gr.).

Tilgangur samkomulags aðila vinnumarkaðarins hlýtur að vera að aðlaga reglur tilskipunarinnar/laganna að aðstæðum viðkomandi starfsstétta á íslenskum vinnumarkaði. Orðalag í

lögnum verður því að vísa til þess að samið skuli um þessi atriði í kjarasamningi starfsstétta á vinnumarkaði með því svigrúmi sem lög byggð á tilskipun ESB veita. Í tilskipun ESB er fjallað um aðila vinnumarkaðarins, sbr. 18. gr. 1. tl. a), en ekki samtök aðila vinnumarkaðarins.

Mælist Læknafélag Íslands til þess að frumvarpið verði greinilegt og skýrt að þessu leyti þannig að ljóst sé, að t.d. Læknafélag Íslands/sjúkrahúslæknar semji við samningsaðila sinn, fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, um þau nánar tilteknu atriði og með þeim hætti, sem lög in kveða á um.

Vinnuskipulag lækna og aðstæður eru sérstæðar. Vísast hér um til meðfylgjandi afrita bréfa LÍ til félagsmálaráðuneytisins dags. 17. febrúar 2000, bréfs LÍ til forstjóra Ríkisspítala og Sjúkrahúss Reykjavíkur dags. 23. september 1999 og svars við því bréfi dags. 20. október s.á.

Í auglýsingu félagsmálaráðuneytisins dags. 29. apríl 1997 kemur fram um gildistöku tilskipunar ESB að ákveðið hafi verið að hrinda ákvæðum vinnutímatilskipunar ESB um lágmarkskjör í framkvæmd hér á landi með kjarasamningum. Í auglýsingunni er vísað til þá-gildandi kjarasamninga a) VSÍ og ASÍ, b) ríkissjóðs og sveitarfélaga við BHM, BSRB og KÍ, 3) ASÍ og VMSÍ. *Tekur samkomulag þessara samtaka aðila vinnumarkaðarins frá 1997 ekki til lækna og á engan hátt tillit til sérstöðu vinnutíma og starfa lækna. Komu lækna aldrei að þeim samningum.*

Í vinnutímatilskipun Evrópubandalagsins 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 er gert ráð fyrir því að aðilar vinnumarkaðarins semji um útfærslu á vinnufyrirkomulagi starfsmanna er uppfylli skilyrði tilskipunarinnar. Engin ákvæði eru þar um að ein samtök geti bundið önnur, eitt félag annað eða að allar starfsstéttir verði bundnar af einum samningi. Þvert á móti er viðurkennt að starfsstéttir hafi mismunandi aðstæður. Heimilar tilskipunin undanþágur vegna eðlis starfa og sérhæfðra ráðstafana hvað varðar skipulag vinnutíma, m.a. vegna starfa sem fela í sér samfellda þjónustu á sjúkrastofnunum (17. gr.). Ráð er fyrir því gert í tilskipuninni að um þær undanþágur sé samið og að hlutaðeigandi starfsmenn fái samsvarandi hvíldartíma í staðinn, sbr. hér síðar um viðeigandi vernd.

Lög þau sem hér eru í undirbúningi verða að vera í samræmi við tilskipun ESB og skýr að þessu leyti.

II. Um ákvæði 5. gr. frumvarpsins.

1) 52. gr. A.

Í frumvarpinu er *vinnutími skilgreindur*: Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir atvinnurekandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, þ.e. virkur vinnutími. Í 2. gr. vinnutímatilskipunar ESB nr. 93/104/EB er vinnutími hins vegar skilgreindur sem hér segir: sá tími sem starfsmaður er við störf, *eða* er vinnuveitanda innan handar og innir af hendi störf sín eða skyldur í samræmi við innlend lög og/eða réttarvenju. *Hér er mismunur á framsetningu*, sbr. undirstrikun **eða**, og ber að leiðrétta þann mismun til samræmis við tilskipun ESB.

Sé heimilt að mati löggjafans að skilgreina ekki vinnutíma í íslenskum lögum í samræmi við skilgreiningu vinnutíma í tilskipun ESB ber að mati LÍ að gera sérstaklega grein fyrir ástæðum þess í greinargerð með lögnum.

2) Um virkan vinnutíma.

a) Það er mat L.Í. að skilgreina þurfi virkan vinnutíma nánar í greinargerð með lögnum. Í greinargerð með þessu ákvæði frumvarpsins segir m.a.: „...Sé starfsmaður hins vegar kallaður til starfa skal telja þann tíma sem hann er við vinnu til virks vinnutíma. Launaður biðtími

eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags er ekki virkur vinnutími. Gildir þá einu hvort starfsmaður dvelst á vinnustað eða ekki, svo fremi að hann sé ekki við vinnu. Hér er t.d. átt við lengri hlé, svo sem eyður í stundaskrá kennara. Framangreint á einnig við um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð. Hugtakið hvíldartími er sá tími sem ekki telst til vinnutíma...“

Hér skal í fyrsta lagi bent á niðurstöðu dóms Evrópudómstólsins í málinu nr. C-303/98, sem kveðinn var upp 3. október 2000. Í því máli var ágeiningur um túlkun á vinnutímatilskipun ESB. Var það niðurstaða dómsins að væri lækni á staðarvakt, þ.e. staddur á vinnustað teldist allur sá vinnutími virkur vinnutími, þ.e. „Time spent on call by doctors in primary health care teams must be regarded in its entirety as working-time...“ Ber því nauðsyn til að endurskoða framangreint orðalag í greinargerð með ákvæðinu sem er „...Gildir þá einu hvort starfsmaður dvelst á vinnustað eða ekki, svo fremi að hann sé ekki við vinnu.“

Hér er leiðréttinga og frekari skilgreininga þörf í samræmi við framangreinda túlkun Evrópudómstólsins.

„að vera kallaður til starfa“. Í greinargerð með frumvarpinu segir, að sé starfsmaður hins vegar kallaður til starfa skal telja þann tíma sem hann er við vinnu til virks vinnutíma. Hér er þörf á frekari skýringum í greinargerð með frumvarpinu m.t.t. að vera kallaður til starfa hvað varðar upphaf útkalls. Í nútímaþjóðfélagi eru ýmis störf/útköll unnin í símtölum, tölvusamskiptum og með öðrum sendinga- og samskiptabúnaði. Við útkall verður rof á hvíld starfsmanns. Vinna starfsmanns við leiðbeiningar í síma verður að teljast virkur vinnutími, útkall og skerðing á hvíld. Sé starfsmaður á bakvakt kallaður til starfa, sbr. greinargerð, ber nauðsyn til að skilgreina hvenær útkallið hefst. Gerist það við símtalið þegar starfsmaður er boðaður, þannig að ferð á vinnustað telst jafnframt til virks vinnutíma, eða byrjar útkall þegar starfsmaður er komin á vinnustað. Skilgreiningar er þörf á því hver virkur vinnutími er að þessu leyti.

III. Læknar í starfsnámi.

5. gr. b. (52. gr. B). Í öðrum tölulíð er fjallað um lækna í starfsnámi – að ákvæði kaflans taki ekki til þeirra.

Í athugasemdum Læknafélagsins við frumvarpsdrögin frá félagsmálaráðuneytinu á sínum tíma kom fram að læknar teldu skilgreininguna á læknum í starfsnámi of rúma í frumvarpsdrögunum. Undir þá athugasemd hefur verið tekið að óásættanlegt væri að heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytinu væri einhliða falið að setja reglur um undanþágur frá gildissviði laganna hvað varðar lækna án sérfræðiviðurkenningar eins og gert var í frumvarpsdrögunum. Eðlilegra er að slíkar reglur séu settar í samráði við samtök lækna eða í samráði við lækna-deild HÍ eins og gert er í fyrirliðgjandi frumvarpi.

Læknafélagið mælist til þess að félagsmálanefnd Alþingis fái umsögn læknadeildar Háskóla Íslands um hvernig skilgreina ber lækna í starfsnámi í lögum. Starf læknanema með tímabundið lækningaleyfi fellur ekki undir starfsnám – doctors in training – og sama gildir um velflesta „lækna án sérfræðiviðurkenningar“. Lagatextinn verður að vera í samræmi við umsögn læknadeildar Háskóla Íslands að þessu leyti.

Þá er nauðsynlegt að mati Læknafélagsins að fjallað sé nánar um ástæður þessarar undanþágu í greinargerð með frumvarpinu og mat verði þar lagt á íslenskar aðstæður í þessu efni. Aðstæður eru mjög mismunandi í ríkjum Evrópu og íslensk lög hljóta að taka mið af þeim aðstæðum sem hér eru sérstaklega hvað varðar lækna í starfsnámi og keppa ber að því að hér sé þeim búin aðstaða eins og hún gerist best hjá nágrannaþjóðunum á Norðurlöndum. Sjálfstætt mat hlýtur að eiga að fara fram um aðstæður hér á landi og rökstyðja þarf undanþáguna

sérstaklega í greinargerð með lögumum, ástæður hennar og markmið og ekki síst til hvaða sérstöku atriða undanþágan skal ná sem kveðið er á um í tilskipun ESB.

Þá ber að leggja mat á það *hve lengi undanþágan skuli gilda* og fjalla um það í greinargerðinni, ef ekki í lagatextanum, sem væri eðlilegt og í samræmi við ályktanir/viðauka frá ESB. Um þessa kröfu er vísað til samkomulags Evrópuþingsins og ráðherraráðs ESB hvað lækna í starfsnámi varðar frá mars/apríl 2000, sem félagsmálaráðuneytið verður að upplýsa félagsmálanefnd Alþingis um, sbr. meðf. tilkynningu starfsmanns félagsmálaráðuneytisins í Brussel til ráðuneytisins dags. 6. apríl 2000. Gert er ráð fyrir þessari undanþágu til ákveðins tíma í ESB, ekki um ótilgreinda framtíð.

IV. „...viðeigandi vernd“.

5. gr c. (53. gr. A) 4. mgr. „sé daglegur hvíldartími styttr skv. heimild 2. og 3. mgr. skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld síðar. *Ef því verður ekki við komið skal starfsmaðurinn þess í stað fá viðeigandi vernd*“.

Í greinargerð segir um þetta ákvæði frumvarpsins að gert sé ráð fyrir að um nánari útfærslu þess fari samkvæmt kjarasamningum samtaka aðila vinnumarkaðarins. Mælist Læknafélagið til þess að það komi fram í *лагаákvæðinu* að um nánari útfærslu á þýðingu „viðeigandi vernd“ skuli samið í kjarasamningum.

Í greinargerð er nauðsynlegt að fram komi nánari umfjöllun um í hverju viðeigandi vernd geti falist með dæmum. Í viðauka við tilskipun ESB 93/104/EC frá árinu 2000 sem félagsmálaráðuneytið getur upplýst félagsmálanefnd Alþingis nánar um segir m.a.: „adequate rest“ shall mean that workers have regular rest periods, the duration of which is expressed in units of time and which are sufficiently long and continuous to ensure that, as a result of fatigue or other irregular working patterns, they do not cause injury themselves, to fellow workers or to others and that they do not damage their health, either in the short term or in the longer term“.

Líklegt er að á túlkun á því hvað felst í „viðeigandi vernd“ hafi reynt í málum fyrir Evrópudómstólnum og má ætlast til þess af löggjafanum, að hann við upptöku reglna á grundvelli EES-samningsins skýri eins og kostur er svo veigamikilið atriði sem þetta í greinargerð með lagaákvæðinu.

Inntak þessa ákvæðis þarf að vera ljóst til hagsbóta fyrir launþega. Í vinnutímatilskipun EB (17. gr. 2. tl.):

„Ákvæði um undanþágur frá eftirfarandi greinum má setja með lögum...að því tilskildu að hlutaðeigandi starfsmaður fái samsvarandi hvíldartíma í staðinn eða – í undantekningartilvikum þegar ekki er unnt að veita samsvarandi hvíldartíma af óhjálkvæmilegum ástæðum – hlutaðeigandi starfsmenn fái viðeigandi vernd.“

Vísbindingar ætti því að gefa í greinargerð með lögumum um atvik, sem fallið geta undir að teljast „viðeigandi vernd“.

Hér að framan er fjallað um athugasemdir Læknafélags Íslands við fyrirbyggjandi frumvarp. Fulltrúar félagsins eru tilbúnir til að ræða þær athugasemdir og breytingartillögur á fundi með félagsmálanefnd Alþingis ef eftir því verður óskað. Mikilvægt mál er hér til meðferðar, sem vanda ber til.

Virðingarfyllst,
f.h. stjórnar Læknafélags Íslands

Sigurbjörn Sveinsson
formaður.